



ミニかわら版

(この資料は全部お読みいただいても60秒です)

厚労省、雇用調整助成金ガイドブック（簡易版）を公表

雇用調整助成金は、経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度ですが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、4月1日～6月30日の緊急対応期間中は、全国で、全ての業種の事業主を対象に、雇用調整助成金の特例措置を実施します。厚労省はこのほど、その支給要件や助成額、申請方法等をわかりやすく記載したガイドブック（簡易版）を公表しました。

ガイドブックによりますと、同助成金の特例は、「新型コロナウイルス感染症の影響」により、「事業活動の縮小」を余儀なくされた場合に、「雇用調整（休業）」を実施する事業主が支給対象となります。「新型コロナウイルス感染症の影響」とは、観光客のキャンセルが相次いだことや市民活動の自粛、行政からの営業自粛要請を受けて自主的に休業などで、売上が減少したような理由により経営環境が悪化し、事業活動が縮小していることをいいます。

また、「事業活動の縮小」とは、売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近1ヵ月間の値が前年同月比5%以上減少していることをいいます。事業所を設置して1年に満たず前年同期と比較できない場合、または、前年同期に実質稼働していなかった場合は、令和元年12月との比較で、災害その他やむを得ない事情で比較対象月にすることが適当でない場合は、前々年同月との比較によって判定します。

同助成金は、1年の期間内に実施した休業について支給対象となり、この期間を「対象期間」といいます。休業を行う場合はその期間について、同助成金を受給しようとする事業主が指定できます（例えば、雇用調整の初日から1年間、暦月（1日から月末まで）で12ヵ月分など）。通常は1つの対象期間の満了後、引き続き本助成金を受給する場合、その満了の日の翌日から起算して1年間以上空けないと、新たな対象期間を設定することができません（「クーリング期間」）が、緊急対応期間に実施した休業について、この適用はありません。

同助成金によって、受けられる支給限度日数は、1年間で100日分、3年で150日分が上限となりますが、緊急対応期間中に実施した休業は、この支給限度日数とは別に支給を受けることができます。この場合の支給日数の計算において、休業を実施した労働者が1人でもいた日を「1日」とカウントするのではなく、休業の延べ日数を、休業を実施する事業所の労働者のうち同助成金の対象となりうる「対象労働者」人数で除して得た日数を用います。

* 詳細はこちらからご確認いただけます。

「雇用調整助成金ガイドブック（簡易版）について」（厚生労働省 令和2年4月24日）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000625731.pdf>